

عنوان مقاله:

بررسی مدیریت منابع انسانی استراتژیک و رابطه آن با رضایت شغلی در سازمان ها و تاثیر آنها در ایجاد و توسعه مزیت رقابتی

محل انتشار:

هفتمین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسندگان:

مهران آخوندی - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران

زهرا پاک پور - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران

خلاصه مقاله:

سازمان ها امروزه به طور فزاینده ای بر اهمیت مدیریت منابع انسانی استراتژیک (SHRM) تمرکزی کنند. استراتژیک مدیریت منابع انسانی (SHRM) نقش حیاتی در عملکرد سازمان و رضایت شغلی دارد. مردم تبدیل به یک عنصر ضروری برای توسعه سازمان ها شده اند. این تصمیمات استراتژیک تقاضا برای مهارت و منابع انسانی را تعیین می کند. ناامنی و عدم توازن: منابع، آموزش، توسعه، پاداش و روش های ارزیابی منجر به عملکرد ضعیف که باعث نارضایتی کار می شود. اگرچه، ادبیات گسترده در مورد اثربخشی SHRM است. اما روش ها می توانند رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار دهند و عملکرد سازمانی به طور موثر مورد مطالعه قرار نگیرد بنابراین، برای پر کردن این شکاف، هدف این مطالعه بررسی رابطه بین شیوه های مبارزه با جرایم و رضایت شغلی است. نتایج نشان داده است که عملیات SHRM (استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و پاداش) به طور مستقیم مرتبط است با رضایت شغلی. استراتژی موثر مدیریت منابع انسانی به صورت منظم همه منابع انسانی فردی را سازماندهی می کند اقدامات مدیریتی به طور مستقیم بر عملکرد و رفتار کارکنان تاثیر می گذارد به طوری که کسب و کار منجر به دستیابی به آن می شود موفقیت سازمان در نهایت، مقاله روش تحقیق کیفی را برای مطالعه رابطه بین استراتژیک در نظر می گیرد مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی، عوامل موثر بر رابطه بین آنها و میانجیگری متغیرها و چگونگی تاثیر بر روند. در نهایت، این مقاله یک چارچوب مفهومی را ایجاد می کند که رابطه را توضیح می دهد بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و رضایت شغلی.

کلمات کلیدی:

مدیریت منابع انسانی استراتژیک، عملکرد سازمان، تعهد، انتظار، رضایت شغلی، مزیت رقابتی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1452362>

